



Canada Energy  
Regulator

Régie de l'énergie  
du Canada

# Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022



ISSN 2563-7096

Canada 

## Autorisation de reproduction

Le contenu de la publication peut être reproduit à des fins personnelles, éducatives ou sans but lucratif, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de la Régie de l'énergie du Canada, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que la Régie de l'énergie du Canada soit mentionnée comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie produite en collaboration avec la Régie de l'énergie du Canada ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, prière d'écrire à [info@cer-rec.gc.ca](mailto:info@cer-rec.gc.ca)

## Permission to Reproduce

Materials may be reproduced for personal, educational and/or non-profit activities, in part or in whole and by any means, without charge or further permission from the Canada Energy Regulator, provided that due diligence is exercised in ensuring the accuracy of the information reproduced; that the Canada Energy Regulator is identified as the source institution; and that the reproduction is not represented as an official version of the information reproduced, nor as having been made in affiliation with, or with the endorsement of the Canada Energy Regulator.

For permission to reproduce the information in this publication for commercial redistribution, please e-mail: [info@cer-rec.gc.ca](mailto:info@cer-rec.gc.ca).

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada 2019  
représentée par la Régie de l'énergie du Canada

PDF  
Node cat. NE2-29F-PDF  
ISSN2563-7096

Le titre est publié séparément dans les deux langues officielles.

Téléphone : 403-292-4800  
1-800-899-1265

Télécopieur : 403-292-5576

Courriel : [publications@cer-rec.gc.ca](mailto:publications@cer-rec.gc.ca)  
[www.rec-cer.gc.ca](http://www.rec-cer.gc.ca)

On peut obtenir cette publication sur supports multiples, sur demande.

Imprimé au Canada

© 2019 Her Majesty the Queen in Right of Canada  
as represented by the Canada Energy Regulator

PDF  
Cat No. NE2-29E-PDF  
ISSN2563-7088

This title is published separately in both official languages.

Phone : 403-292-4800  
1-800-899-1265

Fax : 403-292-5576

Email : [publications@cer-rec.gc.ca](mailto:publications@cer-rec.gc.ca)  
[www.cer-rec.gc.ca](http://www.cer-rec.gc.ca)

This publication is available upon request in multiple formats.

Printed in Canada

## Table des matières

Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022 .....	
Table des matières.....	ii
Vue d'ensemble .....	1
La Régie de l'énergie du Canada .....	1
Équité en matière d'emploi et communication des résultats.....	2
Plan sur l'équité en matière d'emploi .....	2
Initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion .....	3
Gouvernance et responsabilité .....	3
Initiatives de la Régie pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion.....	3
a) Prévention et résolution des inconduites .....	3
b) Recrutement, avancement et culture organisationnelle .....	4
c) Mesures de soutien et outils adaptés .....	4
Modernisation du processus de déclaration volontaire .....	5
Cadres supérieurs responsables de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion.....	5
Efforts de diversification aux échelons supérieurs .....	6
Mobilisation et sensibilisation .....	6
Modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> .....	6
Analyse de l'effectif .....	7
Sources de données.....	7
Effectif .....	8
Représentation globale .....	8
Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi .....	9
Évolution de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre .....	10
Catégories professionnelles .....	11
Cadres supérieurs .....	11
Cadres intermédiaires .....	12
Professionnels.....	12
Semi-professionnels et techniciens .....	12
Superviseurs .....	12

Personnel administratif et de bureau principal .....	12
Personnel de bureau .....	13
Personnel intermédiaire de la vente et des services .....	13
Travailleurs spécialisés .....	13
Résumé .....	2
Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et l'échelle salariale .....	3
Embauches .....	3
Promotions .....	3
Départs.....	3
Rémunération.....	4
Consultations avec les employés .....	1
Conclusion et prochaines étapes .....	1
Références .....	3
Annexe A – Plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion .....	4
Annexe B – Objectifs d'équité en matière d'emploi pour la période 2022-2024 .....	19

# Vue d'ensemble

## La Régie de l'énergie du Canada

La mission de la Régie de l'énergie du Canada consiste à réglementer l'infrastructure afin d'assurer la livraison sécuritaire et efficace de l'énergie partout au pays et ailleurs dans le monde, de protéger l'environnement, de reconnaître et de respecter les droits des peuples autochtones du Canada, ainsi que de fournir des analyses et des informations pertinentes et opportunes sur l'énergie. La Régie est un organisme de réglementation de l'énergie doté d'un effectif exceptionnel qui vise à assurer la sûreté et la sécurité des Canadiens et la durabilité de l'environnement, à forger des liens solides et à accroître la compétitivité du Canada à l'échelle mondiale.

La Régie reconnaît que pour demeurer un organisme de réglementation de premier plan, elle doit intégrer les principes de diversité et d'inclusion dans tous les aspects de son travail, de la gouvernance à la mobilisation. L'évolution démographique, les attentes plus élevées sur le plan environnemental et social et les progrès rapides de la technologie et des communications obligent la Régie à s'appuyer sur un large éventail de perspectives pour s'attaquer à des questions complexes et élaborer des solutions novatrices.

La Régie croit que la diversité des identités et des idées permet d'obtenir une meilleure vue d'ensemble des enjeux et des risques et de prendre des décisions plus judicieuses et plus créatives. Elle veut donc créer une culture dans laquelle des employés motivés et dévoués se sentent à l'aise d'être pleinement eux-mêmes et collaborent respectueusement les uns avec les autres dans un milieu qui considère la diversité des idées comme un catalyseur d'innovation favorisant le développement personnel et professionnel. Cette approche renforce l'équité et mène à de meilleurs résultats stratégiques fondés sur une compréhension plus fine des besoins des diverses communautés, en plus de promouvoir la diversité de pensée et de perspectives et d'accroître la confiance envers l'organisation.

La Régie entend poursuivre la mise en œuvre de son [plan stratégique](#) au cours des deux prochaines années et pour se faire, elle misera sur des initiatives internes clés qui façonneront la façon dont elle gèrera son personnel et mettra en place des mesures de soutien pour intégrer des pratiques efficaces en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, notamment les suivantes :

- Mise en œuvre d'une feuille de route exhaustive sur la diversité et l'appartenance qui visera principalement à élargir l'éventail des mesures de soutien et des outils dont disposent les chefs lorsqu'ils prennent des mesures disciplinaires ou correctives conformément aux politiques en matière d'inconduite;
- Une stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones dans le cadre de notre engagement envers la Réconciliation;
- Lancement d'un projet pilote de milieu de travail hybride pour tester des moyens de réinventer notre milieu de travail;
- Réalisation d'une évaluation de la culture pour mieux définir celle que nous souhaitons créer, et élaboration d'un plan stratégique de l'effectif prévoyant un examen des familles d'emplois et du cadre de compétences techniques.

## Équité en matière d'emploi et communication des résultats

En vertu de l'alinéa 4(1)c) de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (« LEME »), la Régie est tenue de produire un rapport annuel sur les progrès réalisés en vue de constituer un effectif représentatif. Le rapport annuel comprend une analyse de l'effectif des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans chaque catégorie professionnelle, région géographique et échelle salariale, et selon la proportion d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi.

Les données de ce rapport tiennent compte des employés permanents et des employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Les étudiants, les employés en détachement d'autres organisations, les employés nommés pour une période de moins de trois mois et les employés occasionnels ne sont pas inclus dans le rapport. Il présente également les initiatives et les activités de réseautage entreprises en 2021-2022 pour mettre en œuvre la stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (« EDI »).

La Régie s'engage à respecter les exigences prévues dans la [LEME](#), la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (« LEFP »), la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et la [Charte canadienne des droits et libertés](#), ainsi que les politiques et stratégies suivantes : [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) et [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#).

L'équité en matière d'emploi vise à éviter que des personnes se voient refuser un emploi ou des avantages pour des raisons qui ne sont pas liées à leurs capacités. La LEME oblige les employeurs à créer un milieu de travail exempt de discrimination et à s'attaquer aux désavantages auxquels sont confrontés les membres des quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles).

Enfin, la Régie croit que l'équité en matière d'emploi, au sens de la LEME et de la LEFP, signifie qu'il faut embaucher et promouvoir les meilleures personnes en fonction des compétences et des qualifications liées à l'emploi. Les employeurs doivent tout mettre en œuvre pour inclure des membres des groupes désignés dans le bassin de candidats afin que tous aient des chances égales d'emploi ou d'avancement.

### Plan sur l'équité en matière d'emploi

Conformément aux exigences de l'article 10 de la LEME, la Régie présente son plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'annexe A. Le plan triennal décrit les engagements pris par l'organisation pour améliorer et appuyer la représentation dans l'ensemble des catégories et niveaux professionnels. Le plan d'équité en matière d'emploi vise aussi à assurer que la Régie dispose de pratiques d'embauche axées sur l'équité en matière d'emploi dans les secteurs où le taux de roulement est élevé, ainsi que dans ceux qui ne comportent pas d'écart au chapitre de l'équité, mais qui comptent dans leurs rangs des personnes susceptibles d'être promues à des postes dans des secteurs qui en ont. De plus, ce plan met en lumière les efforts déployés par la Régie pour offrir un milieu de travail inclusif, diversifié et respectueux, et présente les activités entreprises pour se conformer aux lois (annexes A et B).

Le présent rapport résume les faits constatés au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022.

# Initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion

## Gouvernance et responsabilité

La Régie a placé l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au cœur de deux des quatre priorités stratégiques de son [plan stratégique](#), soit la confiance et la Réconciliation, sous la direction et la surveillance du [conseil d'administration](#) et avec l'aide des conseils du [Comité consultatif autochtone](#). En mars 2022, la Régie a également créé un sous-comité du conseil d'administration chargé du personnel et de la culture afin d'accorder une attention toute particulière à cette question.

Pour appuyer la [Réconciliation](#), la Régie s'efforce de constituer une main-d'œuvre qui intègre les Autochtones et de recruter, maintenir en poste et faire progresser les employés autochtones. En plaçant la diversité et l'inclusion parmi les priorités de la Régie, les Canadiens pourront compter sur un effectif qui reflète la diversité du pays.

Certains progrès ont déjà été réalisés en vue de la création d'un effectif représentatif à la Régie. Bien que dans deux des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes et Autochtones) la représentation globale soit égale ou supérieure à la disponibilité dans la population active, il existe encore des écarts dans certaines catégories professionnelles et à la haute direction. **Les minorités visibles et les personnes handicapées sont actuellement sous-représentées à la Régie et à la haute direction.** Ces résultats nous montrent qu'il faut redoubler d'efforts et mettre davantage l'accent sur la diversité.

La LEME exige que les employeurs mettent des mesures en place pour appuyer la représentation des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi en recensant et en éliminant les obstacles auxquels elles font face en raison des systèmes, règles et usages en matière d'emploi. Les obligations comprennent la collecte de renseignements et la conduite d'analyses de l'effectif pour déterminer les taux de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les organisations qui constatent des écarts de représentation au sein de groupes professionnels doivent examiner leurs méthodes d'embauche pour déterminer si les systèmes, règles et usages en matière d'emploi constituent des obstacles pour les membres des groupes désignés.

## Initiatives de la Régie pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion

En 2021-2022, plusieurs aspects des activités essentielles de la Régie ont été améliorés en appliquant des solutions novatrices et en adoptant une optique d'équité, de diversité, d'accessibilité et d'inclusion, comme illustré ci-dessous.

### a) Prévention et résolution des inconduites :

- Poursuite de la mise en œuvre de la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, qui comprend une formation obligatoire pour les employés et les chefs, l'adhésion à un outil de signalement en ligne anonyme créé par un tiers et accessible en tout temps, et l'établissement d'une liste des conciliateurs et d'enquêteurs provenant de divers milieux;
- Nouveaux services d'ombudsman relevant de la présidente-directrice générale (« PDG »);

- Nouveaux modules de formation sur les relations de travail pour renforcer la capacité des dirigeants à prévenir et résoudre les inconduites;
- Consultations internes sur les principales politiques en matière d'inconduite (griefs et mesures disciplinaires) dans le cadre du projet de mise à jour globale des politiques.

b) **Recrutement, avancement et culture organisationnelle :**

- Participation au programme de [perfectionnement en leadership Mosaïque](#) du gouvernement du Canada afin de créer des occasions de perfectionnement pour les futurs dirigeants faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi;
- Recours plus intensif au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant pour recruter des étudiants d'été et d'hiver membres de groupes en quête d'équité;
- Nouveau plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024 comportant des objectifs quantitatifs et intégrant les engagements découlant de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme et la discrimination du greffier du Conseil privé;
- Présentation d'ateliers sur la lutte contre le racisme à plus de 300 employés, et du nouveau cours obligatoire de la fonction publique intitulé Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (H205) aux gestionnaires recruteurs;
- Appui continu à la participation des employés à l'amélioration de notre milieu de travail grâce au lancement de la deuxième phase du projet pilote sur la citoyenneté organisationnelle;
- Cérémonie de reconnaissance et de récompense plus inclusive sur le plan du format, de la présentation et du contenu;
- Ateliers sur la promotion de l'équité raciale et du leadership inclusif, et intégration de la planification de l'analyse comparative entre les sexes plus (« ACS Plus ») au processus de refonte des politiques des ressources humaines, en accordant une attention particulière à l'analyse intersectionnelle ACS Plus/EDI.



Photo : Robin Zielke est la participante de la Régie au programme Mosaïque. Elle occupe actuellement le poste de directrice, Politique et coordination, au sein de l'unité opérationnelle Réconciliations et relations avec les Autochtones. Robin s'identifie comme

c) **Mesures de soutien et outils adaptés :**

- Nouveau Programme d'aide aux employés et à leur famille offrant des services qui tiennent compte de la culture et des traumatismes;
- Nouvelle entente sur les niveaux de service du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée afin de mieux répondre aux besoins des employés ayant une déficience visuelle, auditive ou cognitive;
- Nouveaux services de tiers appuyant les processus liés à l'obligation d'adaptation pour les évaluations médicales indépendantes, la gestion de l'incapacité et les services professionnels;
- Examen des politiques sur l'obligation d'adaptation et sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;

- Déploiement d'applications Web conviviales et accessibles pour l'attestation de vaccination et les ententes de travail provisoires (pour le projet pilote de milieu de travail hybride), qui remplacent les anciennes ententes de télétravail, dont la gestion était lourde;
- Lancement des plans de mise en œuvre triennaux de *la Loi sur l'équité salariale* et de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

## Modernisation du processus de déclaration volontaire

L'accès à des données non regroupées est essentiel pour comprendre les écarts dans la représentation des sous-groupes, cerner les enjeux d'équité et déterminer les mesures à prendre. Nous devons avoir accès à ces données pour améliorer de manière efficace nos politiques et nos initiatives en nous fondant sur des données probantes. Cependant, les données sur l'équité en matière d'emploi proviennent de personnes qui ont choisi de s'identifier. L'efficacité du processus de déclaration volontaire est donc essentielle pour mesurer la situation réelle et les progrès réalisés. À l'automne 2022, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada lancera un [questionnaire de déclaration volontaire révisé](#) afin d'améliorer l'exactitude des données et réduire le risque associé à la déclaration volontaire.

Nous espérons que cette initiative permettra de recueillir plus de données sur les personnes handicapées et les autres groupes en quête d'équité. La Régie attend avec impatience que le Secrétariat du Conseil du Trésor modernise les processus et les formulaires de déclaration volontaire afin de mieux saisir les données des sous-groupes et d'élaborer des stratégies et des programmes adaptés. Le retard dans le déploiement prévu de ce nouveau questionnaire de déclaration volontaire a eu une incidence sur la campagne annuelle de déclaration volontaire de la Régie en 2021-2022. La Régie utilisera le nouveau questionnaire du Secrétariat du Conseil du Trésor pour relancer le processus annuel d'appel à la déclaration volontaire à l'automne 2022 afin d'améliorer l'exactitude, la profondeur et l'étendue des données.

## Cadres supérieurs responsables de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion

L'[appel à l'action](#) du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion soulignait la nécessité d'éliminer le racisme et la discrimination systémiques dans le secteur public, et de prendre des mesures concrètes. En réponse à cet appel, la Régie a lancé l'initiative sur la diversité et l'appartenance.

Parallèlement, des membres de groupes en quête d'équité ont mis sur pied plusieurs réseaux d'employés et des comités formels et informels. Ces forums ont permis aux employés de discuter et de mieux comprendre les enjeux et les obstacles auxquels étaient confrontés leurs pairs, de partager des pratiques exemplaires et de proposer des solutions.

La haute direction de la Régie a approuvé la démarche décrite dans la feuille de route sur la diversité et l'appartenance pour les trois domaines prioritaires et les activités connexes à mener au cours des deux prochains exercices pour mettre fin au racisme et à la discrimination systémiques et a autorisé le déploiement de ressources spécialisées pour appuyer sa mise en œuvre. Le premier vice-président du personnel, de l'innovation et des résultats est le cadre supérieur responsable du recrutement et de la mise sur pied d'une équipe spécialisée pour diriger la mise en œuvre de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance.

## Efforts de diversification aux échelons supérieurs

Les recherches montrent que le fait d'accroître la diversité au sein de la direction d'une organisation améliore la diversité et l'inclusion de celle-ci dans son ensemble, car les dirigeants ont une influence considérable sur la culture organisationnelle. Un groupe de hauts dirigeants diversifié et représentatif accélérera le virage culturel souhaité par le gouvernement du Canada vers une fonction publique fédérale meilleure et plus inclusive.

Afin d'accroître la représentation à tous les niveaux et dans toutes les catégories professionnelles, la Régie a participé au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque, qui est fondé sur le programme de la fonction publique fédérale en matière de diversité et d'inclusion. La Régie a eu recours au programme Mosaïque pour nommer un employé autochtone à un poste de direction.

Il est important de noter que le taux de roulement à la haute direction de la Régie est très faible, car l'organisation est petite et il y a peu de possibilités d'avancement au niveau de la haute direction. La Régie doit donc créer un nombre raisonnable de postes pour les membres de groupes en quête d'équité qui œuvrent dans des domaines susceptibles de mener à des postes de haute direction. Il s'agit de bâtir à l'interne une capacité au niveau des cadres intermédiaires afin que ceux-ci puissent éventuellement combler les écarts de représentation à la haute direction.

## Mobilisation et sensibilisation

Des employés de la Régie ont également participé au [Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion](#), qui offre aux fonctionnaires l'occasion de partager des connaissances pratiques sur la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et d'autres questions connexes.

## Modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Le gouvernement du Canada a [modifié la Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes en quête d'équité en ce qui a trait à la dotation de la fonction publique. Ces modifications représentent un travail de base qui aidera la Régie à prendre des mesures pour réduire les obstacles et encourager des pratiques de recrutement plus inclusives dans ses activités de dotation. Ces modifications entraîneront les améliorations suivantes :

- Toutes les normes de qualification, nouvelles ou révisées, seront évaluées par la Régie afin de déterminer les préjugés et les obstacles pour les membres des groupes en quête d'équité;
- La préférence accordée aux citoyens canadiens vise désormais également les résidents permanents lorsque des nominations sont faites dans le cadre de processus d'embauche externes annoncés. La Régie profitera donc de ce changement pour embaucher des résidents permanents qualifiés dans les catégories professionnelles visées par l'équité en matière d'emploi;
- Les préjugés et les obstacles seront évalués dans le cadre des activités d'élaboration et de mise en œuvre des méthodes d'évaluation, et des efforts raisonnables seront déployés pour les atténuer;

- De plus, les chefs seront régulièrement invités à simplifier les processus et à délaissier les modèles traditionnels d'examens, d'entrevues et de vérification des références pour tous.

De plus, la Régie a participé à la [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#) menée par la Commission de la fonction publique pour remplir son mandat visant le recensement et l'élimination des obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cet exercice a permis de constater que ces groupes n'étaient pas représentés de façon proportionnelle tout au long des cinq étapes clés du processus de nomination (demande d'emploi, présélection automatisée, présélection organisationnelle, évaluation, nomination).

Suite à cette vérification, la Régie a donné suite en priorité aux recommandations suivantes de la Commission de la fonction publique :

- Avant d'exercer leur pouvoir d'embauche, tous les gestionnaires de la Régie doivent recevoir une formation sur les préjugés inconscients;
- La Régie favorisera également la mise en place de comités d'entrevue diversifiés puisqu'il s'agit de l'une des meilleures pratiques de recrutement pour éliminer les obstacles à l'embauche et veiller à ce que toutes les candidatures soient évaluées avec la même rigueur.

En plus de mettre en œuvre les recommandations de la Commission de la fonction publique visant à éliminer les obstacles à l'atteinte de l'égalité en milieu de travail et à veiller à ce que nul ne puisse se voir refuser des possibilités d'emploi ou des avantages sociaux pour des raisons qui ne sont pas liées à ses capacités, la Régie s'efforce de faire avancer la Réconciliation en transformant sa façon de travailler avec les peuples autochtones du Canada, en s'engageant à mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et en établissant des relations renouvelées fondées sur la confiance.

La prise en compte des modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la mise en œuvre des recommandations issues de la vérification de la Commission de la fonction publique ne sont que quelques-unes des initiatives et activités entreprises pour accroître la diversité et l'inclusion à la Régie pour qu'elle reflète la composition de la population canadienne qu'elle sert et pour que tous les employés de la Régie aient un véritable sentiment d'appartenance.

L'éradication des préjugés, des barrières et de la discrimination qui perdurent depuis des générations nécessite un effort continu et inébranlable. Conformément à l'engagement du gouvernement du Canada, la direction de la Régie utilisera tous les leviers à sa disposition pour améliorer l'expérience des fonctionnaires en milieu de travail et veiller à ce qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.

## Analyse de l'effectif

### Sources de données

La Régie utilise MesRHGC 9.1, l'un des systèmes de gestion des ressources humaines normalisés du gouvernement du Canada. Seuls ceux qui s'identifient volontairement en tant que membres d'un peuple autochtone ou d'une minorité visible, ou comme personnes handicapées,

sont inclus dans les groupes désignés pour les besoins de l'analyse de l'effectif. Les femmes sont identifiées en fonction de l'information sur le sexe fournie dans les documents d'embauche et qui a été inscrite dans Mes RHGC par les ressources humaines.

## Effectif

L'analyse a porté sur l'ensemble de l'effectif, à l'exception des employés qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine. En outre, les personnes suivantes ont été exclues :

- personnes nommées par le gouverneur en conseil (PDG, commissaires et conseil d'administration);
- personnes entrées au service de la Régie à la suite d'un échange avec un ministère ou un autre organisme fédéral ou avec une entreprise du secteur privé,
- personnes ayant travaillé pendant moins de 13 semaines,
- étudiants;
- employés occasionnels;
- entrepreneurs.

## Représentation globale

Au 31 mars 2022, la Régie comptait 556 employés, qui étaient rattachés au siège social de Calgary ou à l'un de ses trois bureaux régionaux (Montréal, Vancouver et Yellowknife). Le nombre total d'employés en 2021-2022 s'élevait donc à 556, contre 549 pour la période de référence précédente de 2020-2021 (tableau 1).

Les professionnels et les employés de la Régie sont hautement qualifiés dans leur domaine et mettent à profit des connaissances académiques et expériences diversifiées dans leur travail au sein des 12 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi de la Régie. La population des employés dans les différentes provinces est basée sur l'emplacement du bureau désigné pour chaque employé dans MyGCHR.

Tableau 1 – Nombre de personnes au sein des groupes désignés par province

Province	Total	Femmes	Minorités visibles	Peuples autochtones	Personnes handicapées
Alberta	541	358	*	*	18

Colombie-Britannique	6	*1	*		
Québec	9	*			
Total	556	*	*	*	18

## Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi

Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (« DMT ») pour l'exercice 2021-2022 sont basées sur les données du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Selon les valeurs par défaut du système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, ces données sont fondées sur la région métropolitaine de recensement, la province ou le pays. Tous les pourcentages qui figurent dans le présent rapport sont arrondis à une décimale.

Au 31 mars 2022, la Régie présentait des écarts de représentation dans deux des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (tableau 2). **Pour les minorités visibles, les disparités persistent depuis 2014-2015 et pour les personnes handicapées, depuis 2018-2019** (tableau 3). La représentation des femmes et des peuples autochtones surpasse maintenant la DMT dans l'ensemble de l'effectif de la Régie.

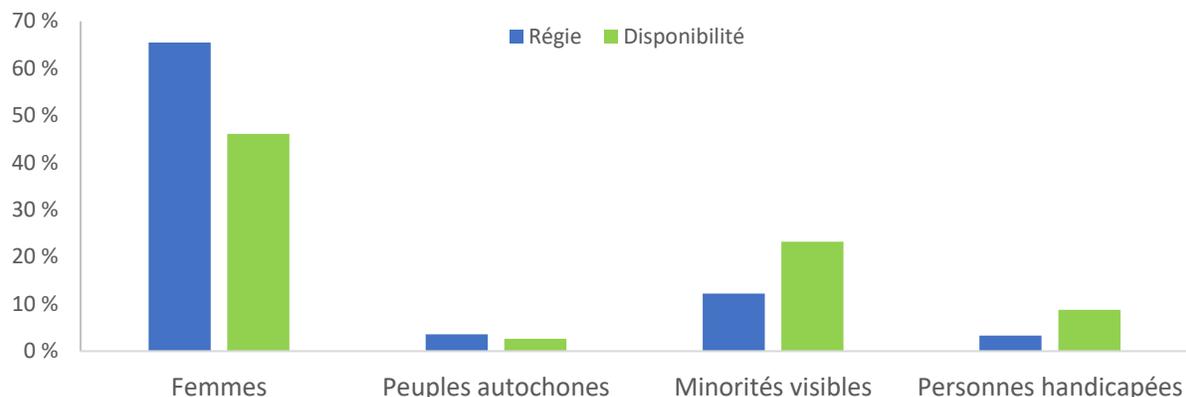
Tableau 2 – Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à la Régie

Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi (%) (exercice 2022)		
Groupe désigné	Régie	Disponibilité sur le marché du travail
Femmes	65,5 %	46,1 %
Peuples autochtones	3,6 %	2,6 %
Minorités visibles	12,2 %	23,2 %
Personne handicapée	3,3 %	8,8 %

Dans l'ensemble (figure 1), la Régie surpasse la DMT dans les groupes des femmes (65,5 % contre 46,1 %) et des peuples autochtones (3,6 % contre 2,6 %). Toutefois, la représentation des minorités visibles et des personnes handicapées demeure faible (12,2 % pour les minorités visibles et 3,3 % pour les personnes handicapées) et se situe bien en deçà de la DMT (23,2 % pour les minorités visibles et 8,8 % pour les personnes handicapées).

\*1 Données caviardées en raison du risque de divulgation par recoupements. L'information doit être caviardée si trois personnes ou moins font partie du groupe

Figure 1 : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en 2021-2022



### Évolution de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre

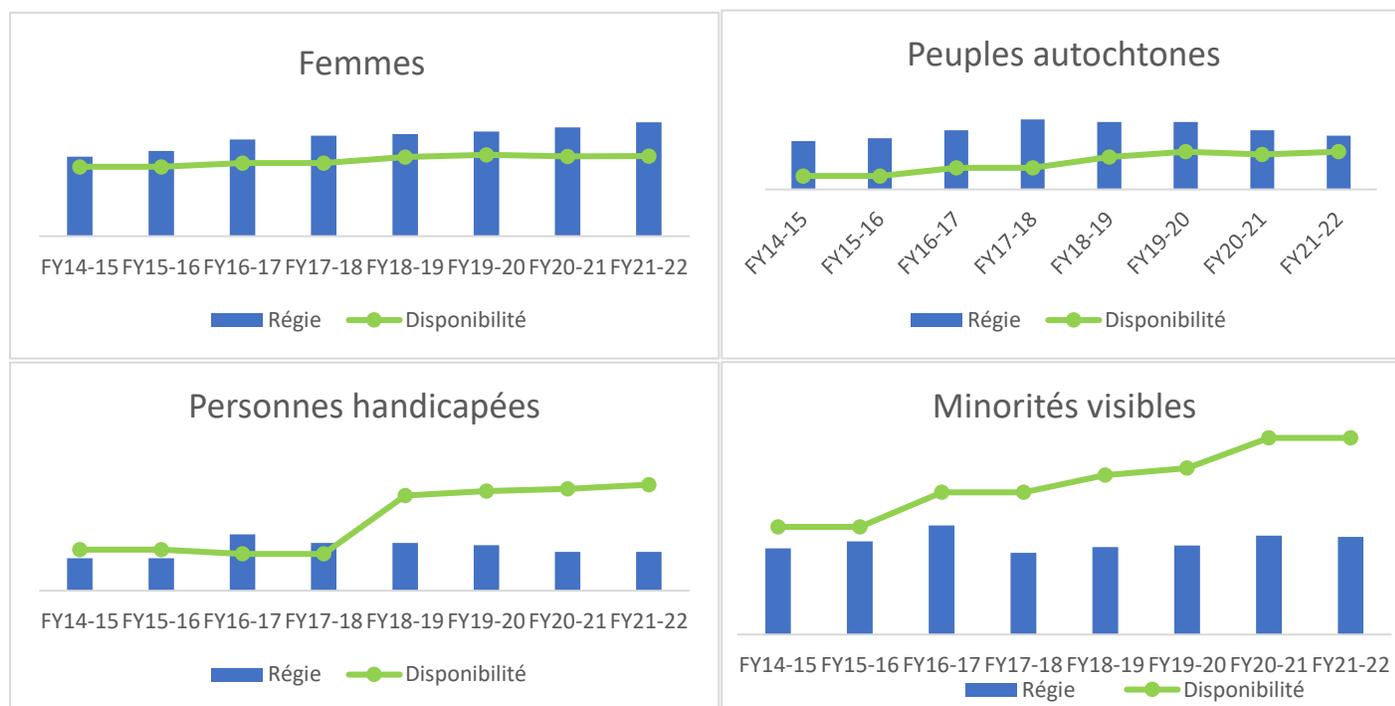
Pour illustrer les progrès réalisés, le tableau 3 et la figure 2 ci-dessous comparent la représentation globale de chaque groupe désigné et la DMT entre les exercices 2014-2015 et 2021-2022. Le pourcentage d'employés qui s'identifient comme des personnes handicapées est en baisse depuis 2016-2017, alors que pour les Autochtones elle s'est amorcée en 2017-2018, et pour les minorités visibles, en 2020-2021. Au cours de la même période, alors que le nombre absolu a augmenté, la représentation globale des femmes a également augmenté.

Tableau 3 – Évolution de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre

Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité sur le marché du travail (« DMT ») (d'une année à l'autre)								
Année	Femmes		Peuples autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
	Régie	DMT	Régie	DMT	Régie	DMT	Régie	DMT
E14-15	254	222	*	*	60	75	15	19
E15-16	272	222	*	*	65	75	15	19
E16-17	309	234	*	*	76	99	26	17
E17-18	321	234	*	*	57	99	22	17
E18-19	326	253	*	*	61	111	22	44

E19-20	334	260	*	*	62	116	21	46
E20-21	348	255	*	*	69	137	18	47
E21-22	364	257	*	*	68	129	18	47

Figure 2 : Évolution de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre



## Catégories professionnelles

Le tableau 4 présente, pour chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, la répartition des employés selon le sexe et les groupes désignés. Ces données sont indiquées en nombres entiers et en pourcentage du nombre total d'employés. Le pourcentage qui suit correspond aux données sur la disponibilité sur le marché du travail.

### Cadres supérieurs<sup>2</sup>

Le tableau 4 montre que la Régie comptait 16 cadres supérieurs au 31 mars 2022. De ce nombre, dix étaient des femmes, soit une proportion plus élevée que celle de la disponibilité sur le marché

<sup>2</sup> Par ex., avocat général associé, premier vice-président, vice-président, chef du personnel. Toutes les données sont fondées sur le poste d'attache, et non sur les nominations intérimaires ou les affectations. Un seul poste d'avocat général associé est un poste d'attache. Les spécialistes en chef sont regroupés dans la catégorie des professionnels.

du travail, qui est de 27,6 %. La représentation des personnes handicapées est presque identique à la DMT, soit 6,3 % contre 5,0 %. **La représentation des minorités visibles est inférieure à la DMT (6,3 % contre 11,5 %), et celle des peuples autochtones est nulle (0 %), alors que la DMT s'établit à 3,2 %.**

### Cadres intermédiaires<sup>3</sup>

Sur les 32 cadres intermédiaires que comptait la Régie, 56,3 % étaient des femmes alors que la disponibilité sur le marché est de 39,4 %. Les peuples autochtones (0,0 % contre une DMT de 2,7 %) et les **personnes handicapées (0,0 % par rapport à 5,0 %) n'étaient pas représentés. À 12,5 %, la représentation des minorités visibles était également inférieure à la DMT (17,6 %).**

### Professionnels<sup>4</sup>

La catégorie des professionnels, qui regroupe les agents financiers, les ingénieurs, les économistes, les spécialistes de l'environnement, les conseillers en ressources humaines, les conseillers en communications, les spécialistes des systèmes d'information, les traducteurs et les avocats comptait 361 employés. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (62,9 % contre une DMT de 41,6 %), tout comme les Autochtones (2,5 % par rapport à 2,1 %). **Les personnes handicapées (2,8 % contre une DMT de 8,9 %) et les minorités visibles (11,6 % par rapport à 25,5 %) étaient sous-représentées.**

### Semi-professionnels et techniciens

La catégorie des semi-professionnels et des techniciens, qui regroupe les inspecteurs techniques, les bibliotechniciens, les analystes des services informatiques et les graphistes, comptait 42 personnes. Les femmes (54,8 % contre une DMT de 32,2 %) et les peuples autochtones (9,5 % par rapport à 2,9 %) étaient bien représentés dans ce groupe. **Les personnes handicapées (4,8 % contre une DMT de 7,6 %) et les minorités visibles (4,8 % par rapport à 19,3 %) étaient nettement sous-représentées.**

### Superviseurs<sup>5</sup>

Dans cette catégorie professionnelle, quatre employées sur cinq étaient des femmes (80,0 % contre une DMT de 55,5 %). Malgré une DMT de 24,0 % pour les minorités visibles, de 27,5 % pour les personnes handicapées et de 3,9 % **pour les Autochtones, ces trois groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi n'étaient pas du tout représentés dans cette catégorie.**

### Personnel administratif et de bureau principal

La catégorie du personnel administratif et de bureau principal, qui regroupe les administrateurs de secteur, les adjoints aux ressources humaines et d'autres membres du soutien administratif supérieur, comptait 34 employés. Les femmes (94,1 % contre 82,4 %), les Autochtones (8,8 %

---

<sup>3</sup> Directeurs

<sup>4</sup> Les professionnels comprennent aussi les spécialistes en chef et les chefs d'équipe.

<sup>5</sup> Les chefs de groupe font partie des groupes désignés « professionnels » et « superviseurs ».

contre 3,5 %) et les minorités visibles (14,7 % contre 16,4 %) étaient bien représentés. **Même si la DMT s'établit à 10 %, les personnes handicapées n'étaient pas représentées.**

### Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux documents, les commis au courrier et les adjoints administratifs généraux et compte 64 employés. Les femmes (78,1 % contre 68,7 %), les peuples autochtones (6,3 % contre 4,2 %) et les minorités visibles (21,9 % contre 21,9 %) étaient bien représentés dans cette catégorie professionnelle. **Les personnes handicapées étaient légèrement sous-représentées (7,8 % contre 9,3 %).**

### Personnel intermédiaire de la vente et des services

Cette catégorie professionnelle ne comptait qu'un seul employé, qui ne fait partie d'aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

### Travailleurs spécialisés

Cette catégorie professionnelle ne comptait qu'un seul employé, qui ne fait partie d'aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Tableau 4 – Sommaire par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Hommes		Femmes		Peuples autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
		Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016
01 : Cadres supérieurs	16	6	10	10	4	0	1	*	2	*	1
		37,5 %	72,4 %	62,5 %	27,6 %	0,0 %	3,2 %	6,3 %	11,5 %	6,3 %	5,0 %
02 : Cadres intermédiaires	32	14	19	18	13	0	1	4	6	0	2
		43,8 %	60,6 %	56,3 %	39,4 %	0,0 %	2,7 %	12,5 %	17,6 %	0,0 %	5,0 %
03 : Professionnels	361	134	167	227	150	9	8	42	92	10	32
		37,1 %	58,4 %	62,9 %	41,6 %	2,5 %	2,1 %	11,6 %	25,5 %	2,8 %	8,9 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	42	19	24	23	14	4	1	*	8	*	3
		45,2 %	67,8 %	54,8 %	32,2 %	9,5 %	2,9 %	4,8 %	19,3 %	4,8 %	7,6 %
05 : Superviseurs	5	*	2	4	3	0	0	0	1	0	1
		20,0 %	44,5 %	80,0 %	55,5 %	0,0 %	3,9 %	0,0 %	24,0 %	0,0 %	27,5 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	34	*	10	32	28	*	1	5	6	0	3
		5,9 %	17,6 %	94,1 %	82,4 %	8,8 %	3,5 %	14,7 %	16,4 %	0,0 %	10,0 %
10 : Personnel de bureau	64	14	17	50	44	4	3	14	14	5	6
		21,9 %	31,3 %	78,1 %	68,7 %	6,3 %	4,2 %	21,9 %	21,9 %	7,8 %	9,3 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	*	17	0	1	0	0	0	0	0	0
		100,0 %	31,6 %	0,0 %	68,4 %	0,0 %	4,5 %	0,0 %	25,4 %	0,0 %	10,8 %
12 : Travailleurs spécialisés	1	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		100,0 %	82,9 %	0,0 %	17,1 %	0,0 %	4,8 %	0,0 %	22,4 %	0,0 %	10,3 %
Total	556	192	251	364	256	20	14	68	129	18	49

## Résumé

Du point de vue de l'équité en matière d'emploi, le portrait des catégories professionnelles révèle qu'il faut accroître la proportion des groupes sous-représentés à la Régie, tout en maintenant ou en améliorant celle des groupes bien représentés.

En 2021-2022, la Régie comptait 556 employés répartis dans neuf catégories professionnelles. Les professionnels (361), le personnel de bureau (64) et les semi-professionnels et techniciens (42) étaient toujours les groupes les plus importants, suivis du personnel administratif et de bureau principal (34), des cadres intermédiaires (32), des cadres supérieurs (16) et des superviseurs (5). La catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services et celle des travailleurs manuels spécialisés comptaient chacune un seul employé.

Les **femmes** surpassent la DMT dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour ce qui est du personnel intermédiaire de la vente et des services (écart de -1). Ces deux groupes comptaient ensemble seulement deux employés, dont aucune femme. Les femmes étaient principalement regroupées dans les catégories des professionnels, du personnel de bureau et du personnel administratif et de bureau principal, suivies des catégories des semi-professionnels et techniciens, des cadres intermédiaires, des cadres supérieurs et des superviseurs.

Le nombre d'employés **autochtones** a dépassé la disponibilité sur le marché dans les quatre catégories professionnelles où ils étaient représentés, soit les professionnels, les semi-professionnels et techniciens, le personnel administratif et de bureau principal et le personnel de bureau. Il y a manifestement place à l'amélioration dans les catégories où ils sont absents, en particulier chez les cadres supérieurs (écart de -1) et intermédiaires (-1).

**À la Régie, les minorités visibles sont sous-représentées dans toutes les catégories professionnelles, avec un écart total de 61 employés.** Les minorités visibles sont actuellement sous-représentées dans six catégories professionnelles. Cette situation indique que, pour remplir ses obligations en vertu de la LEME, la Régie doit consacrer plus de ressources à ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi. La feuille de route de la Régie sur la diversité et l'appartenance prévoit des mesures pour combler cet écart et vise à créer un milieu de travail qui représente la diversité de la population canadienne et où les employés se sentent les bienvenus et peuvent réaliser leur plein potentiel. Pour les minorités visibles, les écarts suivants ont été constatés : cadres supérieurs (-1), cadres intermédiaires (-2), professionnels (-50), semi-professionnels et techniciens (-6), superviseurs (-1), personnel administratif et de bureau principal (-1).

**Les personnes handicapées étaient également sous-représentées dans les six catégories professionnelles de la Régie, avec un écart total de 29 employés par rapport à la disponibilité dans la population active.**

Depuis 2021, l'écart est demeuré stable à 29 employés. Bien que la proportion de personnes handicapées corresponde à la DMT dans la catégorie des cadres supérieurs, elle est inférieure à la disponibilité sur le marché dans toutes les autres : cadres intermédiaires (-1), professionnels (-22), semi-professionnels et techniciens (-1), superviseurs (-1), personnel administratif et de bureau principal (-3) et personnel de bureau (-1). Comme le souligne la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, la Loi *canadienne sur l'accessibilité*, la LEME et la feuille de route de la Régie sur la diversité et l'appartenance, il faut accorder plus d'attention à ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

# Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et l'échelle salariale

Le tableau 5 résume les embauches, promotions et départs de personnel survenus entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2022.

## Embauches

En 2021-2022, la Régie a embauché 37 nouveaux employés. Chez les femmes, le taux d'embauche global s'est élevé à 67,6 % (25) et une seule s'est identifiée comme membre d'une minorité visible (2,7 %). Aucun des nouveaux employés ne s'est identifié comme Autochtone ou comme personne handicapée.

## Promotions

L'an dernier, la Régie a accordé 42 promotions, principalement à des femmes (30). Six personnes appartenant à des minorités visibles et deux Autochtones ont été promues, mais aucune personne ne s'est déclarée en situation de handicap.

## Départs

Le tableau 5 indique que 13 employés ont quitté la Régie cette année. La majorité d'entre eux étaient des femmes (5), des Autochtones (1) et des minorités visibles (1), mais aucune personne handicapée n'a quitté l'organisation. Comme mentionné précédemment, bon nombre de ces départs ont eu lieu dans la catégorie des professionnels. Au cours des six dernières années, en moyenne 17 employés ont quitté la Régie chaque année, surtout des femmes de la catégorie des professionnels.

Tableau 5 – Total des embauches, promotions et départs regrettables par groupe désigné

Groupe désigné	Nombre total d'embauches - 37		Nombre total de promotions - 42		Nombre total de départs <sup>6</sup> - 13	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Femmes	25	67,6 %	30	71,4 %	5	38,5 %
Peuples autochtones	0	0,0 %	*	4,80 %	*	7,7 %
Minorités visibles	*	*	6	14,3 %	*	7,7 %
Personnes handicapées	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

<sup>6</sup> Départs de personnel de valeur : Il s'agit uniquement des départs volontaires et non des départs à la retraite.

## Rémunération

Comme la Régie emploie des professionnels hautement spécialisés à l'échelle de l'organisation, environ 60,8 % des employés gagnent 100 000 \$ ou plus. Les personnes qui gagnent entre 100 000 \$ et 149 999 \$ étaient réparties comme suit :

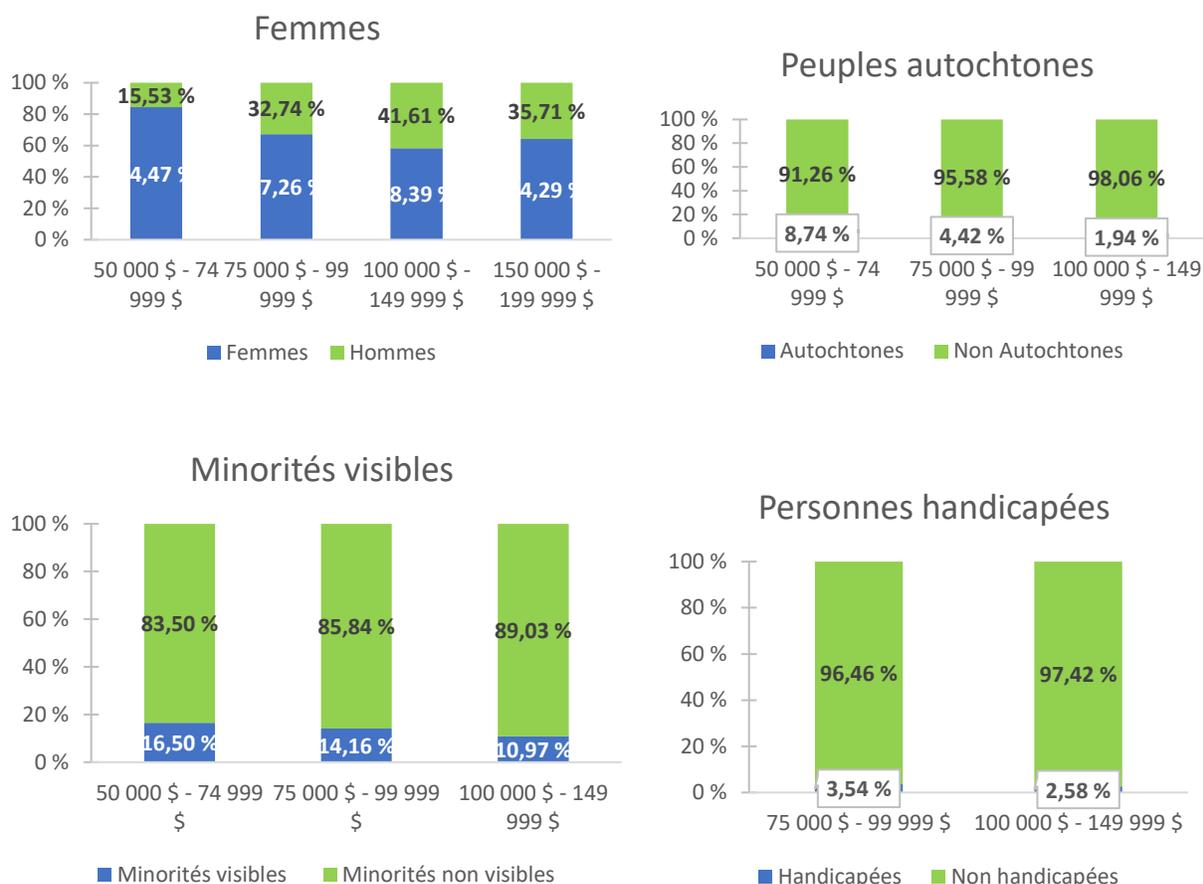
- Femme : 58,39 %
- Autochtones : 1,94 %
- Personnes handicapées : 2,58 %
- Minorités visibles : 10,97 %

Le tableau 6 présente des renseignements plus détaillés sur l'échelle salariale.

Tableau 6 – Échelles salariales par groupe désigné

Échelles salariales	Genre		Peuples autochtones		Minorités visibles		Personne handicapée	
	Femmes	Hommes	Autochtones	Non Autochtones	Minorités visibles	Minorités non visibles	Handicapés	Non handicapés
35 000 \$-49 999 \$	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
50 000 \$-74 999 \$	84,47 %	15,53 %	8,74 %	91,26 %	16,50 %	83,50 %	4,85 %	95,15 %
75 000 \$-99 999 \$	67,26 %	32,74 %	4,42 %	95,58 %	14,16 %	85,84 %	3,54 %	96,46 %
100 000 \$-149 999 \$	58,39 %	41,61 %	1,94 %	98,06 %	10,97 %	89,03 %	2,58 %	97,42 %
150 000 \$-199 999 \$	64,29 %	35,71 %	0,00 %	100,00 %	3,57 %	96,43 %	3,57 %	96,43 %
Total	65,5 %	34,5 %	3,6 %	96,4 %	12,2 %	87,8 %	3,2 %	96,8 %

Figure 3 – Échelles salariales pour les groupes désignés



## Consultations avec les employés

Des employés de la Régie ont été consultés lors de la préparation du présent rapport afin de prendre en compte leur point de vue sur la mise en œuvre du plan et les éventuels changements à y apporter. Des échanges d'information et des discussions ont eu lieu avec le comité et les sous-comités sur la diversité et l'inclusion, l'équipe responsable du plan d'accessibilité, le cercle des employés autochtones, le secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation, les réseaux des employés de minorités visibles et des employés noirs et le syndicat.

## Conclusion et prochaines étapes

En 2021-2022, la Régie a atteint et dépassé la représentation nationale de l'équité en matière d'emploi pour les femmes et les peuples autochtones, mais ne l'a pas atteinte pour les minorités visibles et les personnes handicapées. De plus, tous les groupes désignés sont toujours sous-représentés à la haute direction et dans les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.

Encore cette année, la Régie a participé à de nombreuses initiatives et activités de réseautage visant à créer un milieu de travail diversifié et inclusif pour tous les membres de l'équipe, et en a fait la promotion. Elle s'efforce non seulement d'embaucher des employés, mais aussi d'améliorer leur expérience d'accueil et d'intégration afin de créer un environnement sûr et confortable pour tous et de résoudre les problèmes de maintien en poste. En 2021-2022, la Régie a également réalisé des progrès importants dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, notamment en élaborant la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, qui comprend des cibles précises et plus ambitieuses pour toutes les initiatives de recrutement.

La feuille de route sur la diversité et l'appartenance de la Régie a été conçue pour aider la Régie à créer un milieu de travail et de collaboration plus inclusif et cible les trois thèmes prioritaires ci-dessous, qui reflètent les principaux défis à relever sur le plan de la culture :

1. Régler les situations d'inconduite;
2. Soutenir l'avancement;
3. Diversifier le recrutement.

De plus, comme en témoignent les priorités du plan stratégique de la Régie, sa réponse à l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale et son plan d'accessibilité qui sera bientôt mis en œuvre, la direction de la Régie est déterminée à améliorer la situation des groupes en quête d'équité en favorisant l'inclusion, l'appartenance et la Réconciliation au sein de l'organisation.

La Régie participe également au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque afin de favoriser la création d'opportunités d'emploi à la direction pour les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les Autochtones. De plus, afin de respecter son engagement à mettre en œuvre la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), la Régie accordera la priorité au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes handicapées pour combler les écarts de représentation d'ici 2025.

Comme l'indique la feuille de route sur la diversité et l'appartenance de la Régie et les précédents [rapports sur l'équité en matière d'emploi](#), les minorités visibles sont sous-représentées à tous les niveaux de la Régie depuis au moins l'exercice 2014-2015. La direction de la Régie a commencé à appliquer les recommandations de la feuille de route et a embauché un conseiller en ressources humaines pour l'équité, la diversité et l'inclusion, qui aidera l'organisation à la mettre en œuvre.

De plus, le plan de la Régie sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024 décrit les engagements, mesures, cibles et responsabilités qui doivent être respectés pour répondre pleinement aux exigences législatives en matière d'équité en emploi. Par exemple, nous sommes engagés, à compter de l'automne 2022 et pour les trois prochaines années, à recueillir des données de déclaration volontaire exactes (p. ex., au moyen d'un formulaire de déclaration en ligne modernisé), à mettre de l'avant des pratiques positives en matière d'équité en emploi (p. ex., à l'aide de moyens novateurs pour communiquer les possibilités d'emploi en ciblant les groupes en quête d'équité) et à tout mettre en œuvre pour atteindre des objectifs de recrutement précis pour les groupes en quête d'équité.

## Références

1. *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi canadienne sur l'accessibilité \(justice.gc.ca\)](#).
2. Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada – Canada.ca](#).
3. Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#).
4. Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Document consulté le 29 juillet 2022 à l'adresse [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#).
5. *Charte canadienne des droits et libertés* Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Charte canadienne des droits et libertés \(justice.gc.ca\)](#).
6. Plan stratégique de la Régie de l'énergie du Canada. Document consulté le 29 juillet 2022 à l'adresse [plan-stratégique \(cer-rec.gc.ca\)](#).
7. *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).
8. Formulaire de déclaration volontaire de l'employé. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Formulaire de déclaration volontaire de l'employé – Canada.ca](#).
9. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).
10. Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion : Aperçu - Canada.ca](#).
11. Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque : Aperçu - Canada.ca](#).
12. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(justice.gc.ca\)](#).
13. Modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Document consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Prendre des mesures pour éliminer les obstacles éventuels dans la dotation : Les modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique reçoivent la sanction royale - Canada.ca](#).

## Annexe A – Plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

Engagements, mesures et cibles pour 2021-2024

Ce plan triennal décrit les engagements, les mesures et les cibles que la Régie s'est fixées pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi et faire progresser la diversité et l'inclusion en milieu de travail, et ainsi corriger les désavantages historiques, favoriser un milieu de travail sécuritaire, accessible et sain et produire de meilleurs résultats pour les personnes qu'elle sert. Le suivi et la production de rapports seront effectués chaque année et le plan sera adapté en fonction des commentaires des groupes d'employés en quête d'équité afin de prendre en compte les progrès réalisés et les leçons apprises.

Le cas échéant, nous indiquons si l'élément du plan est en lien avec [l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), les [engagements 2022-2023 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#) et les initiatives internes issues du plan stratégique de la Régie, comme la [feuille de route sur la diversité et l'appartenance](#), l'enquête sur le milieu de travail après la pandémie et la stratégie de recrutement et de maintien en poste du personnel autochtone.

<b>Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></b>	<b>Engagements</b>	<b>Mesures</b>	<b>Cibles</b>	<b>Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)</b>	<b>Motifs du retard</b>
<b>1. Collecte de données sur l'effectif</b>	1.1 Veiller à ce que tous les nouveaux employés aient la possibilité de remplir et de retourner le formulaire de déclaration volontaire	Analyse du taux d'achèvement au 31 mars de chaque année	Taux d'achèvement de 80 %	Non atteintes	Le nouveau formulaire de déclaration volontaire du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada n'était pas encore disponible

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	1.2 Encourager les employés actuels à remplir un formulaire de déclaration volontaire modernisé dans MesRHGC <sup>7</sup>	Plan de communication et activités  Analyse du taux d'achèvement au 31 mars de la première année	100 % des activités menées à terme  Taux d'achèvement de 80 %	Non atteintes	Idem
	1.3 Envoyer un avis annuel pour rappeler aux employés de mettre leur profil à jour et expliquer l'objectif de la collecte de données	Communication annuelle	Une communication par année	Non atteintes	Idem
<b>2. Analyse de l'effectif</b>	2.1 Analyser la représentation des groupes désignés au sein de la Régie et selon le regroupement des catégories professionnelles dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi compilées au 31 mars de chaque année	Représentation des groupes désignés au moins comparable à la disponibilité dans la population active au sein de l'effectif de la Régie et de chaque regroupement de catégories professionnelles <sup>8</sup>	Non atteintes	Des écarts subsistent selon l'analyse présentée dans le présent rapport

<sup>7</sup> Conforme à la feuille de route sur la diversité et l'appartenance et au plan de travail 2020-2021 du comité sur la diversité et l'inclusion

<sup>8</sup> Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale (c.-à-d. nomination de personnes noires, autochtones et racialisées à la direction)

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
			Établissement de stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en consultation avec les groupes en quête d'équité <sup>9</sup>	Atteintes	En cours
	2.2 Analyser les taux de recrutement, de promotion et de départ des membres des groupes désignés dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi compilées au 31 mars de chaque année	Mesurer les taux de recrutement, de promotion et de maintien en poste des membres des groupes désignés <sup>10</sup>  Au besoin, adopter des stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en collaboration avec les groupes en quête d'équité <sup>11</sup>	Toutes atteintes	En cours
	2.3 Analyser les écarts projetés en fonction des antécédents d'embauches, de	Prévision des écarts à l'aide des données sur l'équité en matière d'emploi au 31 mars de	Mesurer les écarts futurs pour les membres des groupes désignés	Non atteintes	Méthodologie en cours d'élaboration

<sup>9</sup> Engagements 2020/2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – p. ex., stratégie de recrutement et de rétention du personnel autochtone conçue par et pour le cercle des employés autochtones (avec le soutien du secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation et de l'équipe des programmes et des services des ressources humaines)

<sup>10</sup> Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<sup>11</sup> Engagements 2020/2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion

<b>Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></b>	<b>Engagements</b>	<b>Mesures</b>	<b>Cibles</b>	<b>Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)</b>	<b>Motifs du retard</b>
	départs à la retraite et de départs volontaires, ainsi que des plans d'embauche ministériels en cours, pour s'assurer que les cibles sont fondées sur les données actuelles	chaque année, des données sur l'embauche, les départs à la retraite et les départs volontaires, des données des trois années précédentes et des données sur l'embauche dans chaque secteur	Établir des stratégies intentionnelles pour contrer la sous-représentation future		
<b>3. Examen des systèmes d'emploi</b>	3.1 Évaluer la nécessité d'un examen des systèmes d'emploi	Engagement et mise en œuvre de la haute direction	Si l'examen des systèmes d'emploi révèle des problèmes, des stratégies intentionnelles doivent être établies et les plans d'action doivent être mis à jour chaque année, au besoin	Atteintes	Feuille de route exhaustive sur la diversité et l'appartenance
	3.2 Examiner et mettre à jour les politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail afin d'appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion	Les politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail intègrent des pratiques positives appuyant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, notamment au moyen	Les politiques, programmes et initiatives sont examinés, classés par ordre de priorité et mis à jour dans le cadre du processus d'examen triennal  Le comité de gestion du personnel et du milieu de travail comprend cinq groupes d'employés	Toutes atteintes	En cours

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		<p>d'une analyse comparative entre les sexes plus<sup>12</sup></p> <p>Les groupes en quête d'équité sont représentés au sein des comités de gestion et des comités consultatifs internes et leurs points de vue sont représentés aux tables de la haute direction et aux comités horizontaux<sup>13</sup></p>	<p>représentant des groupes en quête d'équité</p> <p>Toutes les notes de service internes destinées à orienter les décisions de la PDG incluent des éléments liés à l'ACS Plus et à l'équité, la diversité et l'inclusion, y compris la façon dont les besoins et points de vue des groupes en quête d'équité ont été pris en compte (p. ex., nouveaux contrats, politique révisée des ressources humaines)</p> <p>Toutes les grandes initiatives stratégiques axées sur les employés tiennent compte des points de vue des groupes en quête d'équité (p. ex., diversité et appartenance,</p>		

<sup>12</sup> Engagements 2020/2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – Passer en revue les politiques, programmes et initiatives en appliquant une analyse comparative entre les sexes plus (« ACS Plus ») et en tenant compte de divers facteurs liés à l'identité.

<sup>13</sup> Engagements 2020/2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – Veiller à ce que les employés noirs, ou faisant partie d'autres groupes racialisés, les employés autochtones et les employés handicapés présentent leurs points de vue et siègent comme membres aux tables de la haute direction, conseils consultatifs, comités de santé en milieu de travail et autres comités horizontaux.

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
			approche relative au milieu de travail après la pandémie, audit et définition de la culture)		
	3.3 Examiner les lignes directrices, outils, formations et pratiques en matière de dotation pour appuyer les objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion	Les pratiques positives favorisant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion sont intégrées aux lignes directrices, outils, formations et pratiques en matière de dotation	<p>Les trois quarts (75 %) des nouvelles descriptions de travail et des énoncés des critères de mérite sont examinés pour s'assurer qu'ils sont rédigés en langage clair</p> <p>Tous les processus intègrent la publicité et la promotion intentionnelles auprès de groupes d'employés en quête d'équité, au besoin</p> <p>La moitié des comités d'entrevue comprennent au moins un membre d'un groupe en quête d'équité</p>	Toutes atteintes	En cours

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
<b>4. Équité en matière d'emploi – Pratiques positives</b>	4.1 Recruter des membres des groupes désignés à tous les niveaux et communiquer les occasions à l'aide de moyens novateurs pour accroître la visibilité auprès des groupes d'employés en quête d'équité	<p>Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes en quête d'équité présentant une demande d'emploi</p> <p>Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes en quête d'équité embauchés par la Régie</p>	Dans les candidatures et les nominations, la représentation est comparable ou supérieure aux taux de disponibilité dans la population active	Non atteintes	Efforts considérables consacrés aux stratégies de recrutement, de maintien en poste et d'avancement du personnel autochtone
		Pourcentage de nominations et de promotions parmi les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées à un poste de gestion (NEB-11 à 16), y compris au moyen d'initiatives de perfectionnement professionnel et de gestion des talents <sup>14</sup>	Des stratégies de recrutement intentionnelles sont élaborées et examinées avec des groupes d'employés en quête d'équité en matière d'emploi	Partiellement atteintes	

<sup>14</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	4.2 Examiner l'offre de cours et les occasions de perfectionnement en leadership qui ont trait à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion	Analyse des cours offerts pour déterminer si la Régie offre suffisamment de formations sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (p. ex., préjugés inconscients, mesures d'adaptation, lutte contre le racisme, compétences culturelles)	Examen annuel des programmes dans le cadre du processus de planification annuelle  Registre des présences aux cours	Toutes atteintes	En cours
	4.3 Appuyer les groupes d'employés en quête d'équité et les initiatives et événements connexes <sup>15</sup>	Intégration au système de gestion du rendement  Nombre d'activités et d'événements tenus au cours de l'exercice	Activités de responsabilité sociale officielles et utilisation du code time  Au moins dix initiatives et événements par exercice	Toutes atteintes	En cours
	4.4 Appuyer les initiatives de perfectionnement professionnel, de perfectionnement en leadership et de mentorat visant les employés appartenant à	Nombre d'Autochtones, de membres de minorités visibles et de personnes handicapées qui participent à des programmes de perfectionnement en leadership (par exemple, le Programme de	Évolution d'une année à l'autre pour atteindre ou dépasser les cibles indiquées à l'annexe B	Atteintes	En cours

<sup>15</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	des groupes en quête d'équité	développement en leadership pour les cadres supérieurs ou l'initiative Building Black Leaders) et aux services de perfectionnement professionnel (p. ex., formation en langues officielles) <sup>16</sup>			
	4.5 Adapter les mesures de soutien en santé mentale pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité	Le Programme d'aide aux employés et à leur famille comprend des services qui tiennent compte de la culture pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité	Mise sur pied avant le 31 mars 2022	Toutes atteintes	En cours
		Programme Aînés en résidence pour les employés autochtones	Mise sur pied avant le 31 août 2021		
	4.6 Démontrer l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en matière	Établissement des responsabilités de la direction en matière de gestion du rendement en	Tous les premiers vice-présidents, vice-présidents, spécialistes en chef et directeurs ont des	Atteintes	En cours

<sup>16</sup> Appel du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	d'emploi, de la diversité et de l'inclusion <sup>17</sup>	matière d'équité, de diversité et d'inclusion	responsabilités liées à la diversité et à l'inclusion		
	4.7 Lutter contre le racisme et la discrimination et éliminer les autres obstacles à l'inclusion en milieu de travail en offrant aux employés les moyens de dénoncer les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires des outils qui leur permettront de s'attaquer à ces enjeux <sup>18</sup>	Ateliers, événements et activités d'apprentissage sur le racisme, la discrimination et le leadership inclusif	90 % des employés participent à au moins une activité	Toutes atteintes	En cours
Processus, outils et formations pour soutenir la prévention et le signalement des incidents de harcèlement et de discrimination <sup>19</sup>		Tous les membres du personnel et de la direction suivent la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail avant le 31 décembre 2021			
Options tenant compte de la culture pour appuyer les signalements, la conciliation et les enquêtes <sup>20</sup>		Mise sur pied avant le 31 mars 2022			

<sup>17</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<sup>18</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<sup>19</sup> Recommandation du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

<sup>20</sup> Recommandation du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		Ombudsman indépendant relevant directement de la PDG <sup>21</sup>	Mise sur pied avant le 31 mars 2022		
	4.8 Assister aux réunions du réseau des champions du multiculturalisme pour discuter des pratiques exemplaires et des leçons apprises	Nombre de réunions suivies par rapport au nombre de réunions tenues  Pratiques exemplaires partagées au sein de la Régie	Taux de participation de 100 % par champion de la diversité et de l'inclusion ou responsable désigné	Atteintes	En cours
	4.9 Adaptation de nos espaces de travail physiques et numériques pendant et après la pandémie pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité	Examen du matériel de bureau et des outils numériques des installations afin de repérer les améliorations à apporter, notamment pour appuyer la mise en œuvre de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> <sup>22</sup>  Information disponible sur l'intranet et formation des chefs sur les mesures d'adaptation et d'autres	Examen annuel et établissement de stratégies pour combler les écarts	Atteintes	En cours

<sup>21</sup> Feuille de route sur la diversité et l'appartenance

<sup>22</sup> Groupe de travail du projet sur la discrimination fondée sur le sexe, Engagements du sous-ministre 2020/2021 en matière de diversité et d'inclusion

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		sujets liés aux besoins d'un effectif diversifié travaillant à distance ou en mode hybride			
<b>5. Suivi des progrès et examen et révision du plan</b>	5.1 Examiner le plan triennal sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion	Suivi et documentation de l'état d'avancement des engagements	L'examen annuel est inclus dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et le plan est révisé, au besoin	Atteintes	En cours
	5.2 Examiner les résultats du SAFF pour chaque groupe en quête d'équité	Analyse des tendances pour repérer les inégalités qui persistent entre les groupes en quête d'équité <sup>23</sup> , y compris pour les sujets abordés aux questions 21, 32, 40, 45 et 46 et en matière de harcèlement, de discrimination et de lutte contre le racisme	Une analyse est réalisée chaque année  Des progrès sont réalisés au cours de l'exercice pour réduire les écarts entre les groupes en quête d'équité et les autres employés <sup>24</sup>	Toutes atteintes	En cours

<sup>23</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<sup>24</sup> Mesures liées à la priorité stratégique en matière de confiance de la Régie

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		Organisation de rencontres pour examiner les résultats du SAFF et en discuter avec le personnel, les chefs, le syndicat et les groupes en quête d'équité	Tous les groupes désignés, les chefs et les responsables de programme participent à l'examen et à la discussion sur le SAFF <sup>25</sup>		
<b>6. Communication avec les employés</b>	6.1 Discuter et souligner l'importance des questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, notamment l'accessibilité et les mesures d'adaptation, au moyen de communications organisationnelles et de la haute direction transmises à l'échelle de la Régie <sup>26</sup>	Références aux questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion à la Régie, y compris le rapport annuel, les engagements et les cibles	Deux communications par année sur les résultats du plan sur l'équité en matière d'emploi	Toutes atteintes	En cours
		Communication aux employés des activités et événements organisés par les groupes dirigés par des employés	Toutes les activités et tous les événements sont communiqués aux employés		

<sup>25</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<sup>26</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
<b>7. Consultation et collaboration avec les représentants des employés</b>	7.1 Consulter le comité de consultation syndicale-patronale (« CCSP ») et d'autres groupes d'employés pour l'élaboration et la mise à jour du plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des rapports subséquents <sup>27</sup>	Point à l'ordre du jour des réunions du CCSP, au besoin	Le CCSP mène des consultations pour l'élaboration du plan sur l'équité en matière d'emploi et pour sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent.	Toutes atteintes	En cours
		Point à l'ordre du jour et correspondance par courriel avec les groupes d'employés	Le CCSP mène des consultations pour l'élaboration du plan sur l'équité en matière d'emploi et pour sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent		
<b>8. Tenue de registres</b>	8.1 Assurer la confidentialité des dossiers pour garantir la conformité à la <a href="#"><i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></a>	Accès restreint aux données sur l'équité en matière d'emploi dans le système d'information	Toutes les demandes d'accès aux données du système sur l'équité en matière d'emploi sont approuvées par le directeur de la planification intégrée et des rapports	Toutes atteintes	En cours
	8.2 Veiller à ce que les rapports destinés aux organismes centraux	Rapports annuels sur la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité en matière</i>	Tous les rapports sont étayés par des preuves solides démontrant la		

<sup>27</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<b>Exigence de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></b>	<b>Engagements</b>	<b>Mesures</b>	<b>Cibles</b>	<b>Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)</b>	<b>Motifs du retard</b>
	soient complets et fiables	<i>d'emploi</i> , de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> , de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et du rapport sur les résultats ministériels	conformité et les efforts de l'organisation.		

## Annexe B – Objectifs d'équité en matière d'emploi pour la période 2022-2024

<b>TABLEAU 2A - FEMMES</b>	<b>ÉCART</b>	<b>Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)</b>		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL		2022	2023	2024
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b> - 6541 – Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	1	-	1	-
<b>TABLEAU 2B – AUTOCHTONES</b>	<b>ÉCART</b>	<b>Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)</b>		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL		2022	2023	2024
<b>Haute direction</b> - Cadre supérieur	1	1	-	-
<b>Cadres intermédiaires et autres</b> - Directeurs	1	1	-	-

TABLEAU 2C – MINORITÉS VISIBLES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)		
		2022	2023	2024
Catégorie professionnelle et postes Écart total : 61				
Haute direction - Cadre supérieur	1	1	-	-
Cadres intermédiaires et autres - Directeurs	2	1	1	-
Professionnels - 1111 – Vérificateurs et comptables - 1122 – Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises - 1123 – Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques - 2145 – Ingénieurs de l'extraction et du raffinage du pétrole - 2171 – Analystes et consultants en informatique - 2172 – Analystes de bases de données et administrateurs de données - 2175 – Concepteurs et développeurs Web - 4112 – Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec) - 4161 – Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées - 4162 – Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées - 4168 – Agents de programmes propres au gouvernement - 5125 – Traducteurs, terminologues et interprètes	49	10	10	10

TABLEAU 2C – MINORITÉS VISIBLES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)		
		2022	2023	2024
Catégorie professionnelle et postes Écart total : 61				
<b>Semi-professionnels et techniciens</b> - 2262 – Inspecteurs d’ingénierie et officiers de réglementation - 2281 – Techniciens de réseau informatique - 4211 – Techniciens juridiques et personnel assimilé	<b>7</b>	2	2	<b>2</b>
<b>Superviseurs</b>	<b>2</b>	1	1	-
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>2</b>	1	1	
<b>Personnel de bureau</b>	<b>5</b>	2	3	

TABLEAU 2D – PERSONNES HANDICAPÉES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)		
		2022	2023	2024
Catégorie professionnelle et postes Écart total : 29				
<b>Cadres<sup>28</sup></b>	<b>1</b>	1	-	-
<b>Professionnels</b>	<b>21</b>	7	7	<b>7</b>
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>2</b>	1	-	-

<sup>28</sup> Gestionnaires – y compris les cadres supérieurs et intermédiaires et les autres gestionnaires

<b>Superviseurs</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
<b>Personnel de bureau</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

